



Dossier : 2122-I0002-3

Le 11 juillet 2018

**DESTINATAIRES :** Tous les membres de l'AFPC au Centre de recherche pour le développement international

**OBJET :** **VOTE DE RATIFICATION DE L'ENTENTE DE PRINCIPE**

---

Le 14 juin 2018, après deux ans de négociation, votre équipe de négociation et le Centre de recherche pour le développement international (CRDI) ont conclu une première entente de principe.

Le présent document vous en donne les grandes lignes. L'entente de principe au complet est aussi ci-annexée pour ceux et celles qui voudraient la lire.

Si vous acceptez cette entente, tous les changements qu'elle prévoit à vos conditions de travail entreront en vigueur à la date de ratification de la convention collective, à moins qu'une autre date ne soit autrement précisée.

Votre équipe de négociation recommande à l'unanimité l'adoption de l'entente de principe.

#### **Durée de la convention collective**

- La durée de la convention collective est de cinq (5) ans, soit du 1<sup>er</sup> avril 2016 au 31 mars 2021.

#### **Augmentations salariales et économiques**

- Tous les employés représentés par l'AFPC recevront un paiement forfaitaire de mille sept cents dollars (1 700 \$) au moment de la ratification.
- Le CRDI appliquera les hausses salariales basées sur le système d'examen et d'évaluation du rendement (SEER) en 2018.
- Après la ratification, après l'application des hausses salariales basées sur le SEER, la nouvelle grille salariale suivante sera mise en œuvre pour tout le personnel, et ce rétroactivement au 1<sup>er</sup> avril 2018.

**1<sup>er</sup> avril 2018**

Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8
O	108 685	112 206	115 841	119 593	123 467	127 466	131 595	135 857
N	98 043	101 219	104 498	107 883	111 377	114 985	118 710	122 554
M	92 194	95 102	98 102	101 196	104 388	107 681	111 077	
L	83 560	86 196	88 915	91 720	94 613	97 597	100 675	
K	75 731	78 120	80 584	83 126	85 748	88 453	91 242	
J	68 641	70 806	73 039	75 343	77 719	80 170	82 700	
I	62 213	64 175	66 199	68 287	70 441	72 663	74 956	
H	58 423	60 668	62 999	65 420	67 934			
G	52 950	54 985	57 098	59 293	61 572			
F	47 991	49 836	51 752	53 741	55 806			
E	45 013	46 796	48 650	50 577				
D	40 800	42 416	44 096	45 843				
C	36 977	38 442	39 965	41 547				
B	33 515	34 843	36 223	37 658				
A	30 374	31 577	32 828	34 129				

- Le placement sur la nouvelle grille donnera à la majorité des employés une augmentation supplémentaire, car il est basé sur le taux salarial qui se rapproche le plus du salaire de l'employé avant la conversion (après les hausses de 2018 basées sur le SEER), mais sans y être inférieur.

**1<sup>er</sup> avril 2019 (hausse économique de 1,25 % + nouvel échelon de 2,75 %)**

Niveau	Échelon 1	Échelon 2	Échelon 3	Échelon 4	Échelon 5	Échelon 6	Échelon 7	Échelon 8	Échelon 9
O	110 044	113 609	117 289	121 088	125 010	129 059	133 240	137 555	<b>141 338</b>
N	99 269	102 484	105 804	109 232	112 769	116 422	120 194	124 086	<b>127 498</b>
M	93 346	96 291	99 328	102 461	105 693	109 027	112 465	<b>115 558</b>	
L	84 605	87 273	90 026	92 867	95 796	98 817	101 933	<b>104 736</b>	
K	76 678	79 097	81 591	84 165	86 820	89 559	92 383	<b>94 924</b>	
J	69 499	71 691	73 952	76 285	78 690	81 172	83 734	<b>86 037</b>	
I	62 991	64 977	67 026	69 141	71 322	73 571	75 893	<b>77 980</b>	
H	59 153	61 426	63 786	66 238	68 783	<b>70 675</b>			
G	53 612	55 672	57 812	60 034	62 342	<b>64 056</b>			
F	48 591	50 459	52 399	54 413	56 504	<b>58 058</b>			
E	45 576	47 381	49 258	51 209	<b>52 617</b>				
D	41 310	42 946	44 647	46 416	<b>47 692</b>				
C	37 439	38 923	40 465	42 066	<b>43 223</b>				
B	33 934	35 279	36 676	38 129	<b>39 178</b>				
A	30 754	31 972	33 238	34 556	<b>35 506</b>				

- À partir de 2019, les hausses salariales ne seront plus liées au SEER et seront plutôt proportionnelles à la nouvelle grille salariale.
- Par conséquent, le 1<sup>er</sup> avril 2019, tous les employés recevront un minimum de 4 % d'augmentation de salaire ouvrant droit à pension.
- À partir du 1<sup>er</sup> avril 2020, une augmentation économique de 1,75 % sera appliquée à tous les échelons de la grille.

### **Sécurité du revenu et de l'emploi; emploi pour une période indéterminée**

- Le CRDI doit maintenant faire tous les efforts raisonnables pour maximiser l'emploi pour une période indéterminée.
- Il ne pourra pas utiliser des postes d'une durée déterminée comme substitut à la dotation pour une période indéterminée.
- Le Syndicat devra être avisé chaque fois qu'un nouveau poste d'une durée déterminée est créé.
- Nous avons renforcé vos droits en matière de réaménagement des effectifs, y compris l'obligation pour le CRDI de tout mettre en œuvre pour offrir aux employés la possibilité de poursuivre leur carrière au CRDI, la reconnaissance de l'ancienneté et l'élargissement des possibilités de formation.
- Le CRDI doit faire tous les efforts possibles pour éviter les mises à pied.
- Aucun employé ne pourra être mis à pied en raison de la sous-traitance. Nous avons aussi obtenu d'autres importantes protections contre la sous-traitance.
- La convention collective clarifie les droits des employés nommés pour une période indéterminée et des employés nommés pour une période déterminée.

### **Protections contre la discrimination et le harcèlement**

- Nouvelles protections contre la discrimination et le harcèlement en milieu de travail

### **Dotation et perfectionnement professionnel**

- Processus entièrement nouveau et transparent pour pourvoir les postes vacants et accorder des promotions, y compris des règles concernant l'affichage des postes, des critères clairs et objectifs à appliquer pour tous les concours, la reconnaissance de l'ancienneté pour départager les candidats qui obtiennent des résultats égaux à un concours

- L'employeur ne peut plus refuser des congés de perfectionnement professionnel sans motif raisonnable.
- Les employés recevront la rémunération d'intérim à compter du 5<sup>e</sup> jour d'intérim.
- Le CRDI ne peut plus refuser de façon déraisonnable des possibilités de détachement.

### **Heures de travail et heures supplémentaires**

- La direction ne peut plus refuser de façon déraisonnable les demandes d'accès au télétravail et à la semaine de travail comprimée.
- Accès aux heures supplémentaires, y compris à taux double dans certains cas, pour tous les employés.
- Pour chaque rappel au travail, les employés toucheront l'équivalent de trois heures supplémentaires jusqu'à concurrence de huit heures.

### **Personnel affecté à l'étranger**

- Outre les améliorations obtenues pour l'ensemble du personnel, certaines autres améliorations ont aussi été négociées pour le personnel affecté à l'étranger.
- Le CRDI ne peut plus modifier les avantages, les indemnités et les primes sans le consentement écrit du Syndicat. L'employeur doit maintenant fournir aux employés affectés à l'étranger un relevé clair de tous leurs gains et avantages sociaux.

### **Nouveaux droits en milieu de travail**

- Le CRDI doit maintenant rembourser les frais d'adhésion à une association professionnelle.
- Nouvelle procédure de règlement des griefs qui donne au Syndicat la possibilité de soumettre les différends avec le CRDI à l'arbitrage d'une tierce partie neutre en vue d'un règlement exécutoire
- Aucune mesure disciplinaire ne pourra être imposée à un employé sans motif valable. Tous les employés ont droit à la représentation syndicale à toute réunion d'enquête ou réunion disciplinaire.
- Le CRDI doit mettre le dossier de l'employé à sa disposition à sa demande.

Votre équipe de négociation composée de :

Mandeep Buckshi, membre de l'équipe  
Sean Burns, membre de l'équipe  
Sara D'Arcy, membre de l'équipe  
Adrian Di Giovanni, membre de l'équipe

Morgan Gay, négociateur  
Omar Burgan, agent de recherche

recommande à l'unanimité la ratification de l'entente de principe.

En toute solidarité,

Le vice-président exécutif  
régional de l'AFPC - RCN,



Greg McGillis

c.c. Conseil national d'administration  
Équipe de direction  
Liam McCarthy, coordonnateur, Section des négociations  
Services essentiels et exclusions  
David-Alexandre Leblanc, agent de recherche principal, Section des négociations  
Morgan Gay, négociateur, Section des négociations  
Omar Burgan, agent de recherche, Section des négociations  
Section des négociations  
Amy Kishek, conseillère juridique  
Mylaine Potvin, adjointe administrative par intérim, Services juridiques  
Élisabeth Woods, coordonnatrice régionale, RCN  
Nairra Tariq, représentante régionale  
Micheline Labelle, superviseure, Administration de l'effectif  
Dale Robinson, agente de projet - mobilisation en vue d'une grève  
Nathalie Aubin, adjointe administrative, Section des négociations